

# **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA**

**(Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama  
Malang)**

**Dwita Angga Permana  
Djamhur Hamid  
Mohammad Iqbal**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email : [angganewperspective@gmail.com](mailto:angganewperspective@gmail.com)

## ***Abstract***

*The main objective in this study is to find the influence of the quality of working life on work discipline, influence of physical workplace on work discipline, influence of non-physical workplace to work discipline, at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. The kind of this research is explanatory research with quantitative methods. An analysis of the data used to this research is descriptive analysis and statistics inferential by using multiple regression analysis. The population was 120 employees and research samples that used as many as 55 employees. The results of this research is the quality of working life and work environment in a simultaneous effect on work discipline employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. The research results show that each of the independent variable (the quality of work-life, physical work environment, and non physical work environment) used in this research having significant influence and show positive results. This shows that with the high quality of working life, the adequate condition of the working room, and convenience in a work environment will affect employees work discipline.*

**Keywords : Quality of Work-life, Work Environment, Workplace, Work Discipline**

## **Abstrak**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi penelitian adalah 120 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan. Hasil penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kualitas kehidupan kerja, kondisi ruang kerja yang memadai, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja akan memengaruhi disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja**

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses penanganan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program yang mencakup kegiatan karyawan. Sumber daya manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga harus menaati peraturan serta ketentuan perusahaan yang berlaku. Hasibuan (2005:15) berpendapat bahwa “kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.”

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil, siap pakai dan berkepribadian yang sesuai. Pemeliharaan Sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Tentu setiap manusia memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak, kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari karyawan yang mengerjakannya dengan baik. Dalam merealisasikan kegiatan tersebut sangat dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan usaha yang hendak dicapai. Sastrohadiwiryo (2003:291) mengemukakan,

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja para karyawan juga perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi, karena didalamnya terdapat juga faktor pendukung dalam pelaksanaan pendisiplinan karyawan.

Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007: 24). Selanjutnya, Nitisemito (2008:106) berpendapat,

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Kemampuan BNI untuk beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan lingkungan, sosial-budaya serta teknologi dicerminkan melalui penyempurnaan identitas perusahaan yang berkelanjutan dari masa ke masa. Hal ini juga menegaskan dedikasi dan komitmen BNI terhadap perbaikan kualitas kinerja secara

terus-menerus. Saat ini, BNI adalah bank terbesar ke-4 di Indonesia berdasarkan total aset, total kredit maupun total dana pihak ketiga.

Mengatur karyawan menggunakan metode yang tepat, akan tercipta suatu iklim organisasi atau perusahaan yang kondusif, dan diharapkan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkenaan dengan latar belakang diatas yaitu di PT. Bank Negara Indonesia (BRI) Kantor Cabang Utama Malang.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *QWL* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Ivancevich, *et al.*, 2007:208).

Selanjutnya menurut Mosahegrad (2013:2)

*QWL enhances employees' dignity through job satisfaction and humanising the work by assigning meaningful jobs, giving opportunities to develop human capacity to perform well, ensuring job security, adequate pay and benefits, and providing safe and healthy working conditions. As a result, high QWL organisations may enjoy better sustainable efficiency, productivity and profitability.*

Dapat diartikan bahwa QWL meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hasilnya, organisasi dengan kualitas kehidupan yang tinggi dapat menikmati efisiensi,

produktivitas dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diperoleh pengertian dari kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non-fisik

#### 2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2008:108) menyatakan "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain". Selanjutnya, Manullang (2006:12) menyatakan bahwa,

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sarana penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, demi tercapainya hasil yang maksimal.

#### 2.2.2 Lingkungan Kerja non-Fisik

Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Kemudian menurut Robbins tentang lingkungan kerja non fisik (2008:4) :

upah dan tunjangan tambahan bukanlah alasan utama individu menyukai pekerjaan mereka atau tetaap bersama seorang pemberi kerja, yang jauh lebih penting adalah kualitas pekerjaan karyawan dan kesuportifan

lingkungan kerja. Jadi memiliki manajer dengan keahlian antarpersonal yang bagus cenderung menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan, membuat lebih mudah untuk memperkerjakan dan mempertahankan individu yang berkualitas.

Dari penjelasan diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama karyawan, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman.

### 2.3 Disiplin Kerja

Simamora (2006:610) berpendapat, “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Sedangkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Artinya, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan maupun standar dari organisasi tersebut.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai disiplin kerja, dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan ketetapan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, dan para anggota atau karyawan diharuskan memiliki kesadaran dan kesedian dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan.

### 2.4 Hipotesis

- H1 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) pada karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Malang.
- H2 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) pada karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Malang.
- H3 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel lingkungan Kerja non Fisik ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) pada

karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Malang.

- H4 :Diduga terdapat pengaruh dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada karyawan di PT. Bank BNI Kantor Cabang Utama Malang.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang ditetapkan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sesuai fakta-fakta yang ada. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ). Cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan :

- $Y'$  = Variabel dependen  
 $X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen  
 $a$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien regresi

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 didapat model regresi seperti pada Tabel 1 :

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	11.037	.112	Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	0.251	.005	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0.355	.043	Signifikan
Lingkungan Kerja non-Fisik ( $X_3$ )	0.700	.005	Signifikan
R = 0,762			
R Square = 0,580			
Adjusted R Square = 0,556			
F <sub>hitung</sub> = 23.509			
Sig. F = 0,000			
a = 0,05			
N = 55			

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,037 + 0,251 X_1 + 0,355 X_2 + 0,700 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 11,037 menunjukkan besarnya variabel Disiplin karyawan (Y). Jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) sebesar nol, maka besarnya Disiplin Kerja (Y) adalah 11,037.
- Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,251 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,251 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,355 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel

Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,355 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,700 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,700 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel Disiplin Kerja (Y).

Dari analisis pada Tabel 1 diperoleh hasil R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,580. Artinya bahwa 58% variabel Disiplin kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 42% variabel disiplin kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel bebas pada penelitian ini.

Koefisien korelasi juga menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) dengan variabel Disiplin Kerja (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,762. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) dengan Disiplin Kerja (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,60 - 0,799.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Parsial**

Model	t	Sig.
(Constant)	1.616	.112
X1	2.905	.005
X2	2.072	.043
X3	2.926	.005

a. Dependent Variable: Y

- Hasil uji t antara Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan nilai sig. t sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi  $t(0,005) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kehidupan kerja atau dengan meningkatkan Kualitas kehidupan kerja maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Hasil uji t antara lingkungan kerja fisik(X<sub>2</sub>) dengan disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai sig.  $t = 0,043$ . Karena nilai signifikansi  $t(0,043) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh lingkungan kerja fisik(X<sub>2</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan kerja fisik maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Hasil uji t antara lingkungan kerja non fisik(X<sub>3</sub>) dengan disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai sig.  $t = 0,005$ . Karena nilai signifikansi  $t(0,005) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh lingkungan kerja non fisik(X<sub>3</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan kerja non fisik atau dengan meningkatkan Lingkungan kerja non fisik maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja secara parsial.

## b. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	23.509	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3 nilai sig. F sebesar 0,000. Karena nilai sig.  $F(0,000) < \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Disiplin Kerja(Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>3</sub>).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil dari penelitian serta pengujian data menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dibuktikan dari hasil yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Semakin tinggi pengaruh kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan cenderung untuk menaati peraturan – peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mempunyai disiplin kerja yang lebih baik dari karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja rendah.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata frekuensi jawaban karyawan setuju terhadap pemberian kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Item atau indikator yang memiliki rata-rata sangat baik adalah kecukupan teknologi yang digunakan dalam membantu pekerjaan, tingkat kesehatan di ruang kerja yang baik, sistem kompensasi, kondisi

keamanan tempat kerja yang memadai, kepuasan terhadap kualitas pelayanan dan produk perusahaan, kepuasan terhadap citra perusahaan, pengaruh pekerjaan terhadap rutinitas dan kehidupan dengan keluarga, kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan, komitmen kepada perusahaan, dan perasaan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Item dengan nilai rata-rata rendah namun masih dalam kategori sedang adalah kesempatan dalam penyampaian gagasan. Pemberian kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja menghasilkan dampak yang positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrosyd *et.al* (2012) dimana indikator dari kualitas kehidupan kerja yaitu sistem penghargaan, lingkungan dan kondisi kerja yang memadai, serta restrukturalisasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan selaras dengan peningkatan disiplin kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja**

Hasil dari pengujian data, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan menyebabkan semakin tingginya disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan semakin rendahnya disiplin kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata frekuensi jawaban item-item pada variabel Lingkungan kerja fisik termasuk kategori sangat baik yang berarti karyawan setuju terhadap lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan. Seluruh item atau indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja fisik ini yaitu kondisi penerangan, warna ruangan kerja, kebersihan ruang kerja, suhu, penerangan, dan letak ruang kerja terkategori sangat baik. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa mengawasi lingkungan kerja fisik karyawannya karena tanpa adanya lingkungan kerja fisik yang baik, karyawan akan merasa tidak nyaman dan hal

tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Resa Almustofa (2014) dengan topik “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*”. Dari hasil penelitiannya, dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2009:152) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja**

Hasil dari pengujian data pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan menyebabkan semakin tingginya disiplin kerja. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja non fisik akan mengakibatkan semakin rendahnya disiplin kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata frekuensi jawaban item-item pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah berkategori baik yang berarti karyawan setuju terhadap lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan. Item atau indikator dalam penelitian ini yang paling berpengaruh adalah kenyamanan bekerja dengan rekan kerja, karena memiliki rata-rata kategori sangat baik, dan indikator dengan rata-rata nilai terendah namun masih dalam kategori baik adalah kesempatan karyawan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan yang dilakukan, dan penjelasan dari atasan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperhatikan lingkungan kerja non fisik karyawannya karena tanpa adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, karyawan akan merasa tidak nyaman dan hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011), dimana lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitiannya, faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan adalah suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi dan memelihara komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Teori yang memperkuat dari hasil penelitian ini adalah dari Hasibuan (2005:194) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah hubungan kemanusiaan, dimana pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada karyawan.

#### **4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) secara simultan memberikan kontribusi positif dan signifikan.. Artinya, Disiplin kerja dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Sesuai dengan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan apabila adanya kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan disiplin kerja dan diharapkan akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan korelasi antara kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja termasuk dalam kategori kuat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori dari Hariandja (2007:295-296) bahwa peningkatan hubungan komunikasi, peningkatan disiplin kerja,

penanggulangan stres, bimbingan, dan peningkatan kualitas kehidupan dan kesehatan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang penting dalam peningkatan disiplin kerja. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik para karyawannya agar disiplin kerja mereka tidak menurun. Adanya kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah ditentukan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja, dengan rincian:

1. Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, yang didasarkan atas kepuasan terhadap teknologi yang digunakan dalam pekerjaan, tingkat kesehatan kerja yang baik, kondisi keamanan kerja yang memadai, kepuasan terhadap citra perusahaan, dan item-item lainnya yang memiliki rata-rata nilai tinggi.
2. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, didasarkan pada tingginya nilai rata-rata hampir keseluruhan item yang digunakan dalam penelitian dan berkategori sangat baik.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, didasarkan atas kepuasan atas kebebasan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, kenyamanan bekerja dengan atasan dan sesama rekan kerja, dan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.
4. Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, didasarkan atas tingginya tingkat ketaatan pada



aturan yang berlaku, ketaatan dalam pemakaian atribut kantor, melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, kejujuran dalam bekerja, dan item-item lainnya yang memiliki nilai rata-rata tinggi lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai rata-rata untuk item (X<sub>1.1</sub>) mengenai pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan merupakan nilai rata-rata terendah dari keseluruhan item. Dari hasil temuan penelitian tersebut diharapkan PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Malang untuk memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan atau pendapat terkait pekerjaan. Hal tersebut penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan. Diharapkan dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi, PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Utama Malang dapat menikmati efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik.
2. Item-item lainnya yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan saran bagi perusahaan adalah tentang beban kerja yang ditugaskan (X<sub>1.7</sub>) dan jadwal bekerja dan beristirahat (X<sub>1.15</sub>), dimana masih banyak responden yang menjawab dengan ragu-ragu. Diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan lagi permasalahan dari item-item tersebut.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Mengingat disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan aspek kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja karyawannya dengan cara pimpinan memperhatikan indikator-indikator yang dijadikan item penelitian ini sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini,

misalnya kepemimpinan dan motivasi kerja, didasarkan pada faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja seperti yang telah disinggung pada bab landasan teori pada penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, Teresa M., Regina Conti, Heather Coon, Jeffrey Lazenby, Michael Herron. 2006. *Assessing the Work Environment for Creativity*. The Academy of Management Journal. Vol 39 no.5
- Bryman, Alan. Emma Bell. 2015. *Business Research Methods*. New York. Oxford University Press.
- Creswell, John W. 2008. *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey. Pearson Education Inc.
- Hariandja, Marhot T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke empat. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Jayakumar, A. dan Kalaiselvi, K. 2012. "Quality Of Work Life-An Overview". *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. Vol.1 Issue 10.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. "Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention". *International Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences
- Muhammad Jawad Iqbal, et.al. 2012. *Impact Of Work and Physical Environment On Hospital Nurses Commitment*. *International Journal Economy Research*. vol 3 i3, p.33 – 43
- Sekaran, Uma. Roger Bougie. 2011. *Research Methods for Business: A Skill Building*

*Approach*. Fifth Edition. India : Wiley India Pvt. Limited.

- Shimabukuro, Vanessa G.P., Neusa M.C. Alexandre, Marina Z.O. Coluci. 2012. *Validity and Reliability of a Job Factors: Questionnaire Related to the Work Tasks of Physical Therapists*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE). Vol. 18, No. 1, 15–26
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Aditya Media
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Ying Hua. 2010. *A model of workplace environment satisfaction, collaboration experience, and perceived collaboration effectiveness: A survey instrument*. International Journal of Facility Management. Vol.1, No.2 – November 2010
- Yun-Ping Lin. 2011. *Work Environment and Psychosocial Factors Affecting Physical Activity among Taiwanese Information Technology Professionals*. Desertasi. The University of Michigan. Tidak diterbitkan.
- Zin, Razali Mat, 2004, *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*, Gajahmada International Journal of Business, Vol. 6. No. 3, p.32-33. Penerbit Universitas Gajahmada